



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Job Performance* Telaah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berjenis kelamin pria, sebanyak 71 karyawan atau sebesar 54%.
 - b. Rentang usia 24-26 tahun, sebanyak 95 karyawan atau sebesar 61%.
 - c. Pendidikan terakhir S1, sebanyak 149 karyawan atau sebesar 96%.
 - d. Lama bekerja 3-4 tahun, sebanyak 107 karyawan atau sebesar 69%.
 - e. Bekerja di BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang
2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan berikut ini:

H1: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,005 dan *std. coefisien* 0,319, yaitu bahwa hipotesis *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance* terbukti. H2: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,002 dan *std. coefisien* 0,294, yaitu

bahwa hipotesis *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti. H3: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,000 dan *std. coefisien* 0,557, yaitu bahwa hipotesis *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* terbukti. H4: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,011 dan *std. coefisien* 0,287, yaitu bahwa hipotesis *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance* terbukti. H5: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *structural model* dengan nilai *p-value* 0,000 dan *std. coefisien* 0,557, yaitu bahwa hipotesis *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *transformational leadership* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah IC1 dengan nilai 4,052,” Atasan saya memberikan arahan sekaligus menjadi pelatih rekan kerjanya dalam bekerja”. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa para atasan aktif dalam memberikan arahan dan pelatihan terhadap rekan kerjanya. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *transformational leadership* dengan

mengevaluasi para pemimpin setiap 1 bulan sekali dalam kemampuannya mentransformasikan bawahannya ke tahap yang lebih baik. Hasil evaluasi bisa di kumpulkan melalui bawahan yang berinteraksi secara langsung dengan masing-masing atasan. Jika ditemukan bahwa para atasan masih belum mencerminkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka sangat perlu di beri perhatian melalui pelatihan seperti yang di jelaskan pada implikasi manajerial.

2. Hasil dari penelitian variabel *organizational citizenship behavior* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah OCB2 dengan nilai 3,968,” Saya sering membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan”. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka sering membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dengan merencanakan sarana untuk karyawan melatih solidaritas antar karyawan dengan mengadakan pelatihan atau *out-bound* setiap 3 bulan sekali. Pada kegiatan *out-bound* tersebut dapat dilaksanakan beberapa *games* yang memiliki makna dan tujuan kerja sama tim.
3. Hasil dari penelitian variabel *work engagement* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah VG2 dengan nilai 4,032,” Saya merasa sangat berenergi saat sedang bekerja”. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa sangat berenergi saat sedang bekerja. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *work engagement* dengan memberi kesempatan berpendapat bagi para karyawan. Dalam satu minggu sekali para atasan membuka sesi tanya jawab seputar pekerjaan. Program tersebut

dapat dilaksanakan pada ruang *meeting*. Karyawan merasa senang jika suaranya didengarkan, karena merasa dianggap bagian dari organisasi. Melalui kesempatan karyawan berpendapat, diharapkan ketelibatannya kerja karyawan meningkat melalui energi yang tercipta atas kesempatan kontribusi penting yang mampu membuat karyawan senang.

4. Hasil dari penelitian variabel *job performance* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah JP3 dengan nilai 3.903,” Saya memiliki pengetahuan yang lebih dari pada karyawan lain”. Pada indikator ini karyawan memiliki pengetahuan yang lebih dari pada karyawan lain. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan *job performance* dengan memotivasi karyawan melalui jenjang karir yang jelas. Sebagai contoh setiap karyawan yang sudah mengabdikan selama tiga tahun, di pastikan memiliki kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi. Melalui jenjang karir yang jelas, karyawan dapat merasa bersemangat untuk bekerja sehingga mampu menghasilkan capaian yang baru.

5.5.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel yang berhubungan maupun dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *job performance*. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu *job satisfaction* dalam jurnal Choi, Kwon, dan Kim (2012) *Effects of attitudes vs experience of workplace fun on employee behaviors:*

Focused on Generation Y in the hospitality industry, dan job involvement dalam jurnal Rich dan Lepine (2010) Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance.

2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda.